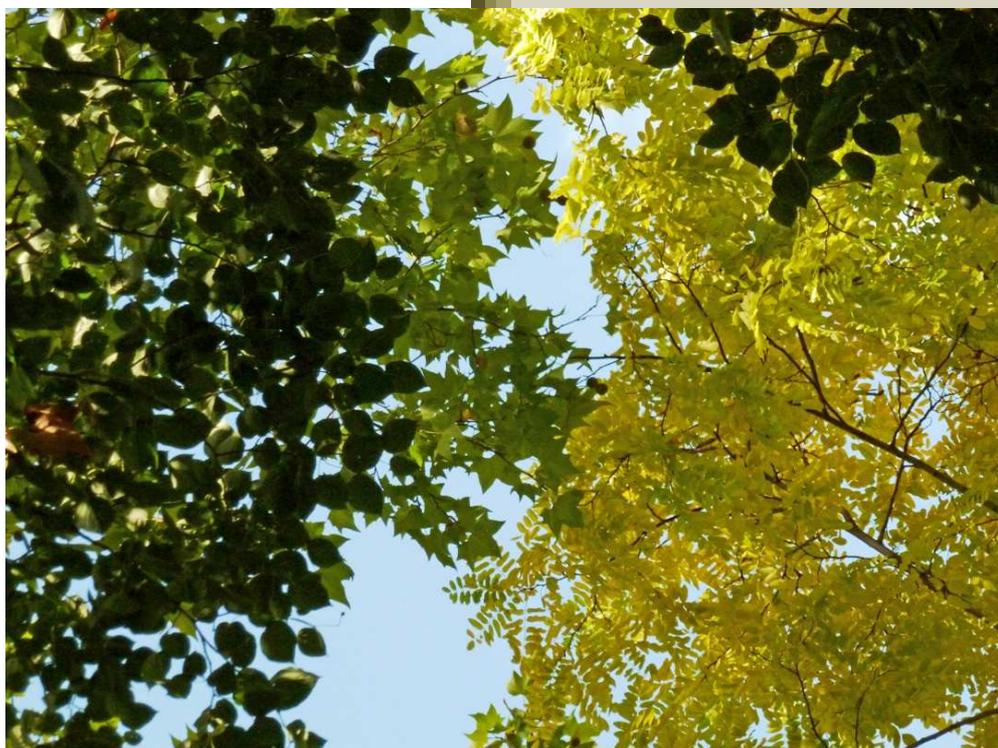




Bilan de la négociation collective



La négociation dans les professions agricoles

2011

Secrétariat Général
Service des affaires financières, sociales et logistiques
Sous direction du travail et de la protection sociale
Bureau de la réglementation du travail et du dialogue social

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LES PROFESSIONS AGRICOLES — 2011 —

I.	Présentation générale.....	4
II.	La négociation nationale de branche et de sous-branche. (révisé 30/05/2012)....	6
III.	Les thèmes de la négociation.	8
III.1.	La négociation salariale.....	8
III.2.	Les autres thèmes de négociation.	10
III.3.	Les couvertures sociales complémentaires.....	10
IV.	La signature des organisations syndicales de salariés.	10
IV.1.	La signature des organisations syndicales de salariés en 2011.	10
IV.2.	Une comparaison sur 10 ans.	12
V.	L'Activité de la Sous-Commission de la CNNC.	16
VI.	L'Activité de l'administration.....	17
ANNEXE 1 : CONTRIBUTIONS DES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DE SALARIÉS.		18
	Contribution de la FNSEA.....	19
	Contribution de la FNAF - CGT	21
	Contribution de la FGTA - FORCE OUVRIÈRE.....	24
	Contribution de la CFTC	26
	Contribution de la CFE-CGC.....	27
ANNEXE 2 : DES ÉLÉMENTS DE DOCTRINE PARTAGÉS.		28
LES RENVOIS À LA NÉGOCIATION.....		28
	Les champs d'application	28
	L'économie générale de l'accord	28
	En matière de prévoyance, les cotisations ou les prestations non déterminables	28
LES EXCLUSIONS		29
	Les dispositions contraires aux lois et aux règlements en vigueur sans que leur exclusion bouleverse l'économie de l'accord	29
	Les accords de prévoyance comportant des garanties équivalentes.....	29
	Signature par un syndicat catégoriel d'un avenant concernant les cadres et les non cadres.	29
LES RÉSERVES.....		29
	La durée du travail : les forfaits en jours.....	29
	La rupture du contrat de travail	29
	Les dispositions susceptibles d'être moins favorables.....	29
	Les réserves émises à des fins pédagogiques.....	29
	Sur la formation professionnelle	30
	L'énumération exhaustive des formations accessibles dans le cadre d'un contrat de professionnalisation	30
	Le financement de la formation professionnelle	30
	Sur la prévoyance et les garanties « frais de santé »	30

I. PRÉSENTATION GÉNÉRALE.

Le dernier bilan de la négociation collective dans les professions agricoles montrait l'année 2010 comme celle de la transition. Après deux années marquées par l'urgence à négocier la mise en place de régimes complémentaires, dans la logique de l'accord national du 10 juin 2008 dans la production agricole, l'exercice 2010 semblait amorcer un retour aux fondamentaux de la négociation collective. Les résultats de l'année 2011, objet du présent bilan, confirment ce retour à la norme, tant quantitativement que qualitativement.

Sur le plan quantitatif, après des mouvements inattendus, tant à la hausse en 2009 (472 textes enregistrés) qu'à la baisse en 2010 (298 textes) du nombre des accords conclus, celui-ci revient en 2011 à un niveau comparable à celui des années antérieures (325 textes enregistrés ⁽¹⁾).

Sur un plan qualitatif, la négociation salariale est redevenue une préoccupation majeure des négociateurs : 64 % des textes enregistrés en 2011 sont des avenants de salaires (34 % en 2009). A cet égard, l'hypothèse d'un effet structurel durable sur le niveau de la négociation salariale de la réforme des règles de détermination du SMIC, qui semblait visible en 2010 comme en 2009, semble remise en cause par l'exercice étudié, ce que l'examen des années suivantes devra confirmer. Par ailleurs, les thèmes de négociation hors revalorisation salariale sont à nouveau très diversifiés, l'assurance complémentaire redevenant un thème courant, bien que stratégique, aux côtés des classifications, des autres garanties collectives et individuelles et des mises en conformité.

Les évolutions à l'œuvre depuis plusieurs années se confirment.

Le dialogue social dans les professions agricoles reste très décentralisé, pour des raisons historiques tenant à la fois au lien très fort entre activité agricole et territoire et à certaines particularités du droit du travail en agriculture. Avec **157 conventions départementales de branches**, cette décentralisation est toujours d'actualité. Toutefois, plusieurs facteurs favorisent un renforcement, d'ailleurs lent et progressif, du dialogue régional et, de plus en plus, national, en complément de la discussion dans le département.

En particulier, en 2011, les partenaires sociaux de la production agricole se sont emparés de la question de la représentativité syndicale, sous l'impulsion des lois du 20 août 2008 et du 15 octobre 2010.

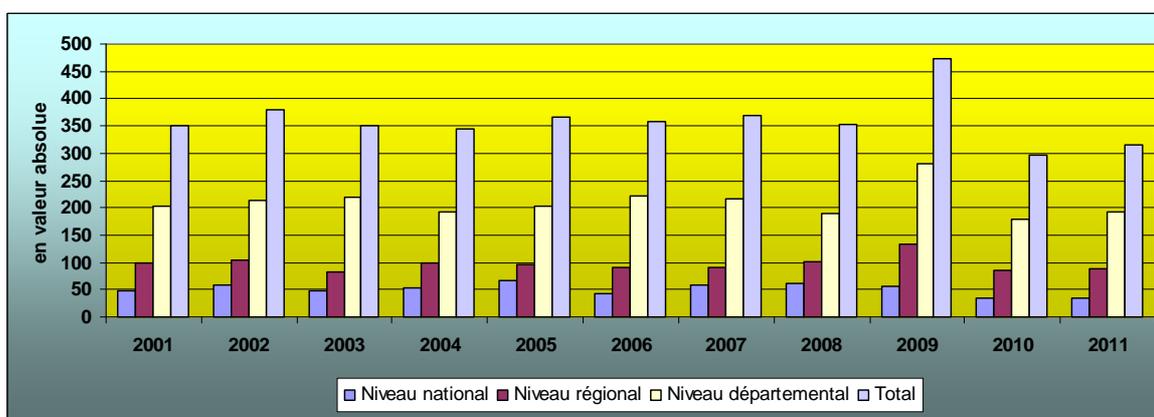
L'audience des organisations syndicales de salariés, critère devenu essentiel de leur représentativité, va être mesurée par branche et, pour les activités de production agricole, selon les résultats des élections aux chambres départementales d'agriculture (collège 3A). La question de la définition des ou de la branche de la production agricole s'est donc posée, sans qu'un texte législatif permette d'apporter une réponse univoque à cette question. Les partenaires sociaux ont choisi d'apporter leur propre réponse, dans une démarche consensuelle : un accord du 25 janvier 2011, signé par toutes les fédérations nationales représentant les salariés agricoles, définit ainsi une seule branche nationale de la production agricole par référence au code rural et de la pêche maritime (activités agricoles mentionnées aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 et au 2° de l'article L. 722-20 de ce code). Cet accord s'inscrit dans la tradition de décentralisation du dialogue social en agriculture, combinée avec la volonté de déterminer des règles communes applicables au plan national. Cette définition conventionnelle servira de support à la prochaine mesure d'audience organisée dans le cadre fixé par le législateur.

⁽¹⁾ Ce chiffre est actualisé au moment de la rédaction de cette présentation. Il diffère de quelques unités de celui – 315 textes – utilisé pour les tableaux et graphiques ci-après, mais permet de fournir une vision plus juste des tendances de l'année étudiée.

Les tableaux et graphiques qui suivent illustrent, au plan quantitatif, les glissements entre niveaux de négociation et montrent le maintien de l'importance quantitative du dialogue social aux niveaux régional et départemental. La négociation nationale a connu une certaine décroissance depuis 2009 en nombre d'accords conclus. Néanmoins, l'importance des thèmes abordés par cette négociation (prévoyance, garanties collectives, formation) et le nombre des entreprises et salariés concernés lui confèrent une réelle force d'attraction et d'impulsion.

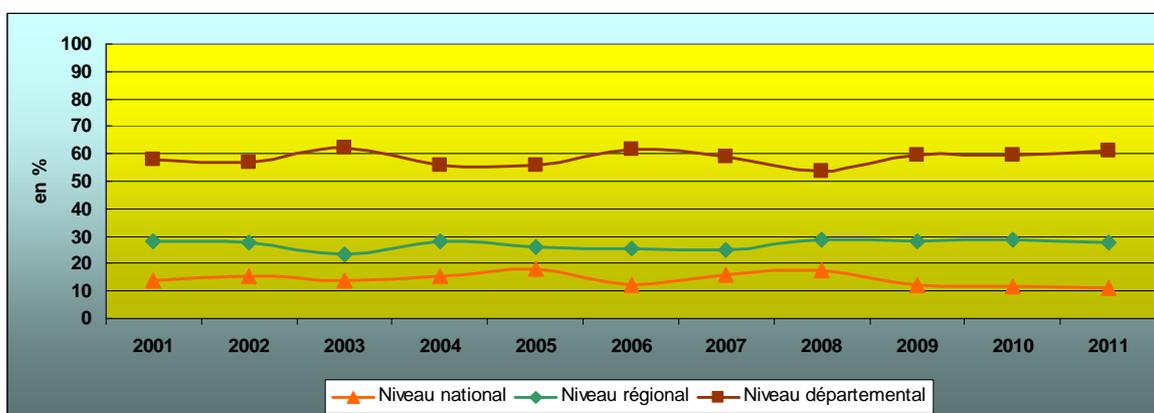
Évolution du nombre de textes conclus entre 2001 et 2011, par niveau de négociation (en valeur)

Niveau	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
National	48	59	49	54	67	44	59	62	57	35	36
Régional	99	105	83	98	95	92	92	102	133	85	87
Départemental	203	215	219	193	204	221	217	190	282	178	192
Total	350	379	351	345	366	357	368	354	472	298	315



Évolution du nombre de textes conclus entre 2001 et 2011, par niveau de négociation (en %)

Niveau	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
National	13,71	15,57	13,96	15,65	18,31	12,32	16,03	17,51	12,08	11,74	11,43
Régional	28,29	27,70	23,65	28,41	25,96	25,77	25,00	28,81	28,18	28,52	27,62
Départemental	58,00	56,73	62,39	55,94	55,74	61,90	58,97	53,67	59,75	59,73	60,95
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100



Les évolutions constatées sont motivées par des facteurs très divers, démographiques, liés au constat d'une faiblesse grandissante du syndicalisme chez les salariés agricoles, mais également en relation avec la tendance historique à une évolution du droit du travail vers un droit négocié.

Des ordonnances de 1982 aux lois du 20 août 2008 et du 15 octobre 2010 relatives à la démocratie sociale, le renvoi à la négociation est devenu, en droit du travail, une tendance législative lourde. Dès lors, la fixation de normes conventionnelles au plan national permet de conforter l'équité nécessaire à la mise en place ou au maintien des relations individuelles et collectives de travail qu'une négociation extrêmement décentralisée risquerait de remettre en cause.

Ces tendances constituent l'environnement général du Bilan de la négociation collective pour l'année 2011.

Ce document est enrichi, pour la première fois, des contributions des organisations syndicales d'employeurs et de salariés qui, sollicitées par l'administration, ont accepté de se prêter à l'exercice.

II. LA NÉGOCIATION NATIONALE DE BRANCHE ET DE SOUS-BRANCHE.

Les lois du 20 août 2008 et du 15 octobre 2010 portant rénovation de la démocratie sociale ont conforté la logique de renforcement de la contractualisation des rapports collectifs et individuels de travail à l'oeuvre depuis les réflexions des années 1970 (de la Nouvelle société au Nouveau contrat social).

Dès lors, les partenaires sociaux de l'agriculture ont progressivement accentué leur appropriation du champ des relations de travail, soit dans les différents secteurs de la production agricole proprement dite, soit dans le cadre des conventions collectives nationales concernant la coopération ou le tertiaire agricole (développement, enseignement, crédit, assurance). Quatre accords nationaux sur sept concernaient l'emploi ou la formation professionnelle en 2007. En 2008, la négociation nationale abordait en particulier l'emploi des seniors (production agricole au sens large), la prévoyance et les garanties collectives en matière de santé et les conditions de travail, sous l'angle de la santé et de la sécurité au travail.

De 2009 à 2011, ce mouvement d'appropriation s'est poursuivi et amplifié (indemnisation du chômage partiel, représentativité, égalité professionnelle et salariale et diversité).

Depuis le bilan 2009 et l'importance prise par la négociation des garanties collectives, particulièrement en matière de prévoyance et de frais de santé, il est apparu intéressant d'observer l'évolution, au cours des dernières années, de la répartition des textes par types :

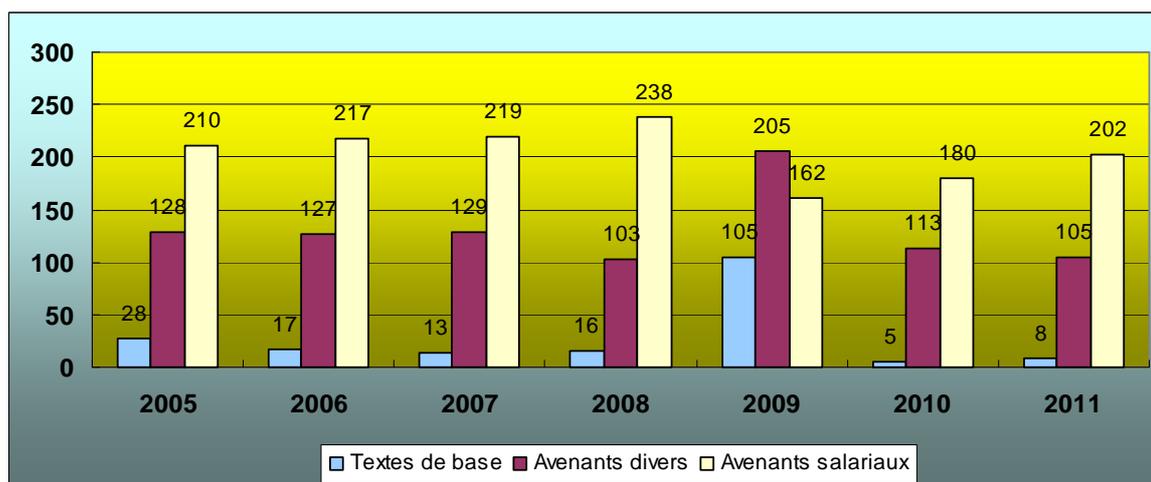
- textes de base (conventions ou accords) ;
- avenants entrant dans la procédure dite « normale » d'extension (tous thèmes sauf salaires) ;
- avenants salariaux.

La comparaison a porté sur les sept dernières années connues. Elle est illustrée par le tableau et les graphiques ci-dessous.

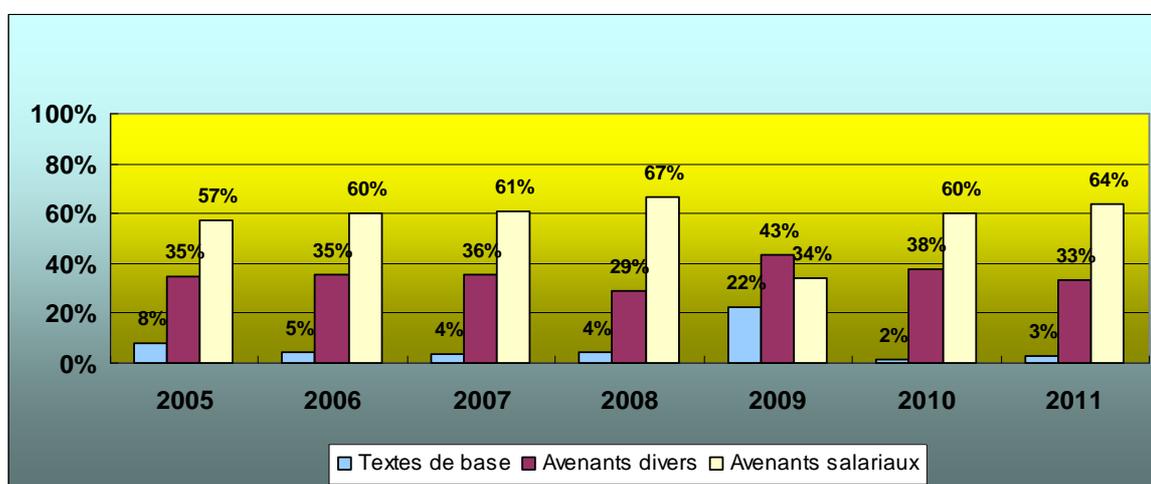
Répartition des textes conventionnels par type (2005-2011)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Textes de base	28	17	13	16	105	5	8
Avenants divers	128	127	129	103	205	113	105
Avenants salariaux	210	217	219	238	162	180	202
Total	366	361	361	357	472	298	315

Répartition en valeur absolue



Répartition en %



L'inflation des textes de base constatée en 2009 trouve son origine dans l'appropriation par les branches et sous-branches régionales et départementales des règles fixées par l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance.

La négociation de textes nouveaux (il s'agit d'accords collectifs de travail, aucune convention nouvelle n'ayant été conclue en 2011) reste modeste, comme en 2010, le nombre d'accords conclus étant un peu inférieur à son étiage habituel. Toutefois, pour des raisons maintes fois énoncées (négociation de la prévoyance et de l'assurance complémentaire), la comparaison avec 2009 (105 textes de bases conclus) n'a aucune pertinence, l'année 2009 présentant des caractéristiques aussi exceptionnelles que l'année 2000, dont les résultats avaient été surdéterminés par la négociation de la réduction du temps de travail (RTT). En revanche, un nombre significatif d'avenants de révision est intervenu pour modifier en profondeur les textes d'origine (voir ci-dessous pour les avenants nationaux de révision).

Comme indiqué plus haut, les partenaires sociaux de la production agricole se sont emparés du thème de la représentativité pour conclure l'accord du 25 janvier 2011 définissant la branche nationale unique de la production en référence aux dispositions législatives, texte complété ensuite par d'autres plus techniques.

Au plan national, deux branches ont conclu un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (la coopération agricole, avec un accord du 12 octobre 2011, et le teillage du lin, accord du 27 septembre 2011).

Si les partenaires sociaux ont conclu peu de textes formellement nouveaux, ils ont utilisé la négociation d'avenants pour réviser profondément, voire refondre totalement plusieurs textes nationaux.

C'est le cas dans la coopération de :

- la révision de l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole (avenant du 12 octobre),
- la refonte complète de la convention collective des conserveries coopératives et S.I.C.A. (avenant du 13 juillet).

La production agricole a également modifié profondément des accords existants. C'est le cas de :

- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle dans la production agricole (avenant du 22 décembre),
- la formation professionnelle (principes) dans la production agricole (deux avenants du 22/12/2011),
- la refonte de la convention de 1952 concernant les ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles (avenant du 29 novembre),
- la révision de l'accord portant création d'un fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles (avenant du 23 novembre),
- la révision de l'accord sur le compte épargne-temps dans les exploitations et entreprises agricoles (avenant du 9 novembre).

Il en est de même de la négociation régionale et départementale.

III. LES THÈMES DE LA NÉGOCIATION.

Sous l'impulsion de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance qui a constitué une puissante incitation à négocier dans les branches infranationales de la production agricole et les métiers du bois, le nombre d'accords couvrant ces thèmes a littéralement explosé en 2009 et 2010. Avec 214 textes recensés, les thèmes de la prévoyance et de l'assurance complémentaire en santé ont dominé la négociation non salariale dans les professions agricoles au cours de cette période.

A cet égard, l'exercice 2011 marque un retour à une négociation plus traditionnellement tournée vers les conditions de travail et d'emploi : formation professionnelle, classifications, congés, temps de travail, et de nombreuses mises en conformité avec un droit du travail en constante évolution (nombre d'accords ont réévalué la période d'essai, pour tenir compte des modifications apportées par la loi du 25 juin 2008).

Au plan national, soit en interbranches, soit dans les branches, le thème de la formation revient en force et des régimes de prévoyance sont mis en place par les secteurs non concernés par l'accord du 10 juin 2008 (coopération, conchyliculture, en particulier). L'emploi des seniors, l'égalité professionnelle et salariale et la diversité dans l'entreprise sont des thèmes que les négociateurs nationaux continuent à s'approprier.

III.1. La négociation salariale.

Non seulement l'exercice 2011 confirme le retour à la prééminence dans les professions agricoles de la négociation des salaires (après l'exception de l'année 2009, totalement atypique), mais la proportion des textes salariaux est en 2011 (avec 64 % du total des textes conclus) une des trois

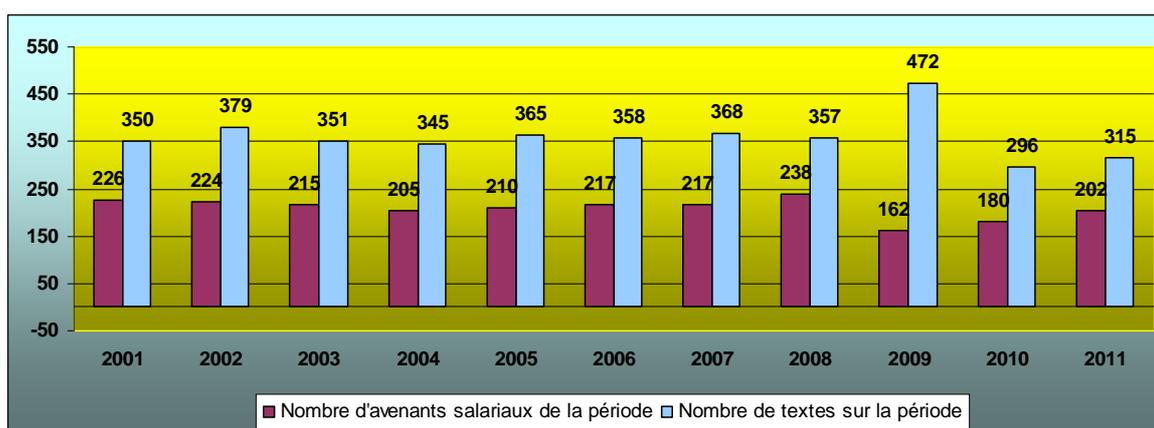
plus élevées de la décennie. On rappelle qu'en 20 ans, seule l'année 1999 avait démenti cette tendance (173 avenants salariaux seulement sur 358 textes signés, soit 48 % du total).

Ces phénomènes sont illustrés, pour la période 2001-2011, par le tableau et les deux graphiques ci-après.

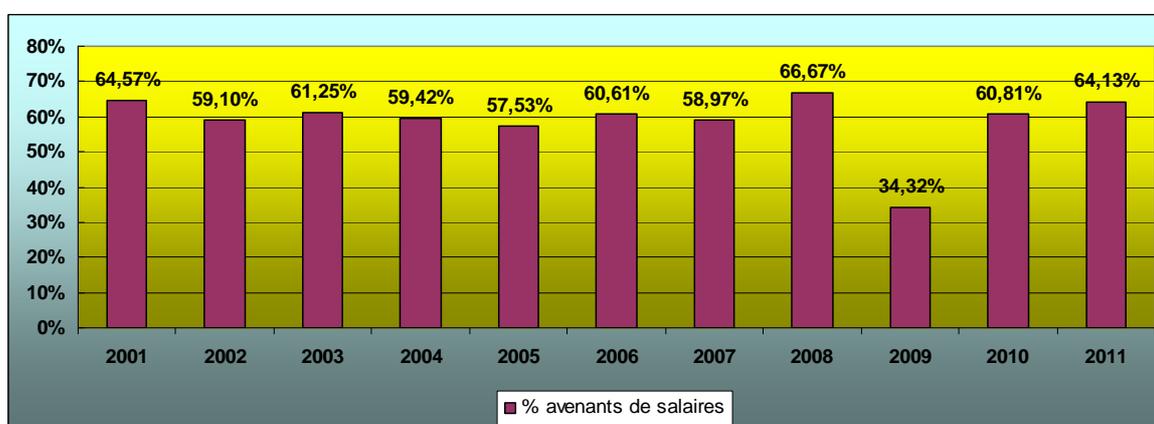
Part des avenants salariaux dans le total des textes conclus (2001 - 2011)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Nbre d'avenants salariaux	226	224	215	205	210	217	217	238	162	180	202
Nombre total de textes	350	379	351	345	365	358	368	357	472	296	315
% avenants salariaux	65%	59%	61%	59%	58%	61%	59%	67%	34%	61%	64%

Répartition en valeur absolue



Répartition en %



La forte diminution de la proportion des avenants de salaire constatée en 2009 (34 %) s'expliquait mécaniquement par l'importance considérable de la négociation des accords de prévoyance et de complémentaire santé, mais également par les effets sur l'agriculture de la crise financière, puis économique, subie par la France et ses partenaires européens et mondiaux, ainsi que par des crises sectorielles (fruits et légumes, lait). Les années suivantes opèrent un retour à la normale : sur dix textes négociés et conclus dans l'année, un peu plus de six concernent les salaires.

La modification de la date de revalorisation du SMIC, fixée depuis 2010 au 1^{er} janvier et non plus au 1^{er} juillet, a provoqué un effet déport important de la négociation salariale. Une comparaison avec 2004 de la répartition dans l'année des dates de conclusion des avenants de salaires est très éclairante (2004 étant choisie uniquement en raison d'un nombre d'avenants salariaux très comparable avec 2011 : 205 contre 202). Alors qu'en 2004, seuls 13 avenants de salaire furent conclus en janvier (soit 6 % du total), ceux-ci s'élèvent à 111 en janvier 2011 (55 % du total). A

l'inverse, les 78 textes signés en juillet 2004 sont à comparer aux 11 avenants salariaux conclus en juillet 2011. Il apparaît donc que, comme on pouvait le prévoir, la fixation du SMIC en début d'année a fortement modifié la saisonnalité des évolutions salariales conventionnelles en agriculture ; en outre, la négociation salariale est désormais beaucoup plus concentrée qu'avant dans la période suivant immédiatement la revalorisation du SMIC.

Il pourra être intéressant, au moment du bilan 2012, fort de l'expérience de trois exercices, d'affiner ces hypothèses en les présentant sous forme de tableaux comparatifs des données existantes pour la dernière décennie.

Le nombre des avenants de salaire conclus en 2012 et enregistrés au BRTDS confirme cette tendance : au 31 mai 2012, 123 textes enregistrés portaient sur les salaires (contre 142 au 31 mai 2011 et seulement 26 au 31 mai 2004) ; sur ces 123 textes de 2012, 103 étaient datés de janvier.

III.2. Les autres thèmes de négociation.

Comme indiqué à plusieurs reprises, l'exercice 2011 est celui du retour à la normale, après deux années dominées par les thèmes de la prévoyance et des régimes complémentaires en santé.

Les thèmes de négociation qui dominent l'année étudiée sont :

- le renforcement des garanties collectives et la formation professionnelle ;
- la mise à jour des classifications, en particulier sous l'impulsion de l'accord national relatif à la classification des cadres et assimilés ;
- la révision des conventions collectives.

III.3. Les couvertures sociales complémentaires.

Si les années 2009 et 2010 avaient justifié, par l'importance nouvelle des thèmes de la prévoyance et de l'assurance complémentaire santé, qu'un bilan particulier de ces négociations enrichisse, par une annexe détaillée, le bilan de ces deux exercices, ce ne sera pas le cas cette fois-ci. Toutefois, ces thèmes sont suffisamment ancrés dans le dialogue social agricole pour que leur soit consacrée une partie de l'annexe au présent bilan de la négociation.

IV. LA SIGNATURE DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS.

Depuis le bilan 2008 est présenté un tableau synoptique des pratiques syndicales en matière de signature des textes conventionnels sur une période de dix ans, complété par plusieurs graphiques (un par organisation syndicale) illustrant cette même pratique de signature pour l'année du bilan en cours. Pour le bilan 2009, il avait semblé intéressant d'aller un peu plus loin, en raison des effets possiblement structurants de la négociation massivement engagée dans les domaines de la prévoyance et de la complémentaire santé sur les pratiques de signature. Le reflux de la négociation salariale, même ponctuel, pouvait être à l'origine d'inflexions dans des schémas syndicaux réputés plutôt stables dans le temps. Dans un contexte différent de stabilisation de la négociation relative à la prévoyance et à la complémentaire santé et de retour au niveau habituel de la négociation salariale, il a semblé utile de maintenir le même type de présentation de façon à disposer de séries statistiques dans la durée.

IV.1. La signature des organisations syndicales de salariés en 2011.

Comme indiqué à l'occasion des précédents bilans, l'interprétation des données fournies ici doit rester prudente, car elles résultent d'un croisement souvent subtil entre stratégies

d'organisations et présence syndicale, notamment au dans les sous-branches départementales de la production agricole, sachant que cette présence diffère sensiblement d'une région à l'autre et d'une activité économique à l'autre. En outre, et même si cette évidence est mentionnée lors de chaque publication du bilan, chacune des organisations syndicales maîtrise totalement sa propre stratégie de signature des accords collectifs et les chiffres présentés ici ne traduisent évidemment aucun jugement de valeur sur cette stratégie.

Les deux premiers tableaux détaillent, en valeurs absolues pour le premier, en pourcentages pour le second et pour l'année étudiée (2011 uniquement) les taux de signature par organisation syndicale, selon deux critères croisés :

- le niveau territorial de la négociation (national, régional ou départemental) ;
- le type de texte négocié : textes de base (conventions ou accords), avenants salariaux, avenants non-salariaux.

La ligne « Nbre textes », ajoutée au premier tableau, ne figure ici qu'à titre de référence et indique, pour chaque niveau et type de texte, le nombre de textes conclus (le total étant égal à 315).

Signature par organisation, par type de texte et par niveau de négociation en 2011 (en valeur)

	Textes nationaux			Textes régionaux			Textes départ ^{aux}			P/organisation
	TdB ⁽¹⁾	Sal. ⁽¹⁾	PN ⁽¹⁾	TdB ⁽¹⁾	Sal. ⁽¹⁾	PN ⁽¹⁾	TdB ⁽¹⁾	Sal. ⁽¹⁾	PN ⁽¹⁾	Total
CGT	0	1	9	1	9	18	0	17	31	86
CFDT	2	10	15	2	42	34	1	125	45	277
FO	2	10	16	2	31	35	1	111	44	252
CFTC	1	9	13	2	32	28	0	104	33	223
CGC	2	11	13	1	29	34	0	78	28	196
UNSA	1	5	5	1	2	6	0	4	3	27
Nbre de textes	4	14	19	2	46	38	2	142	48	315

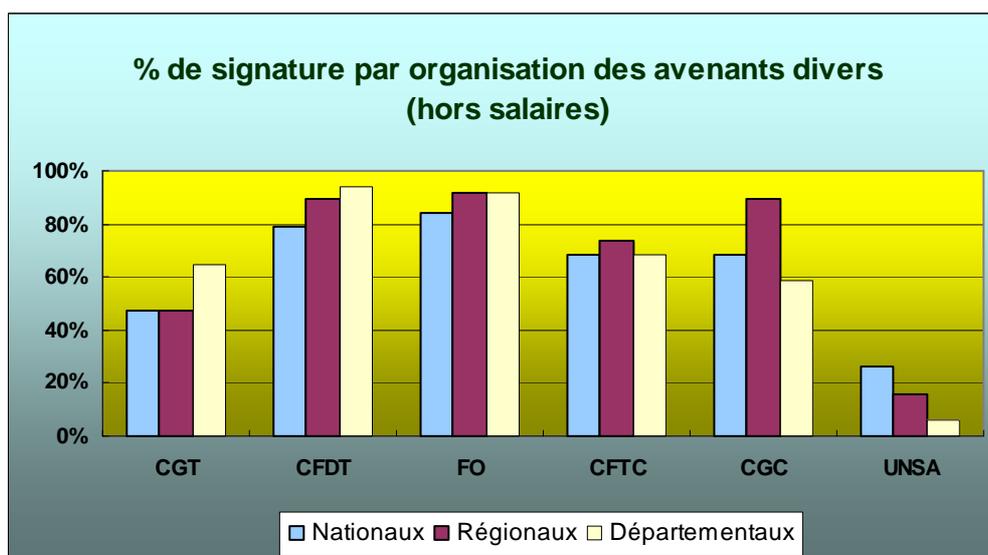
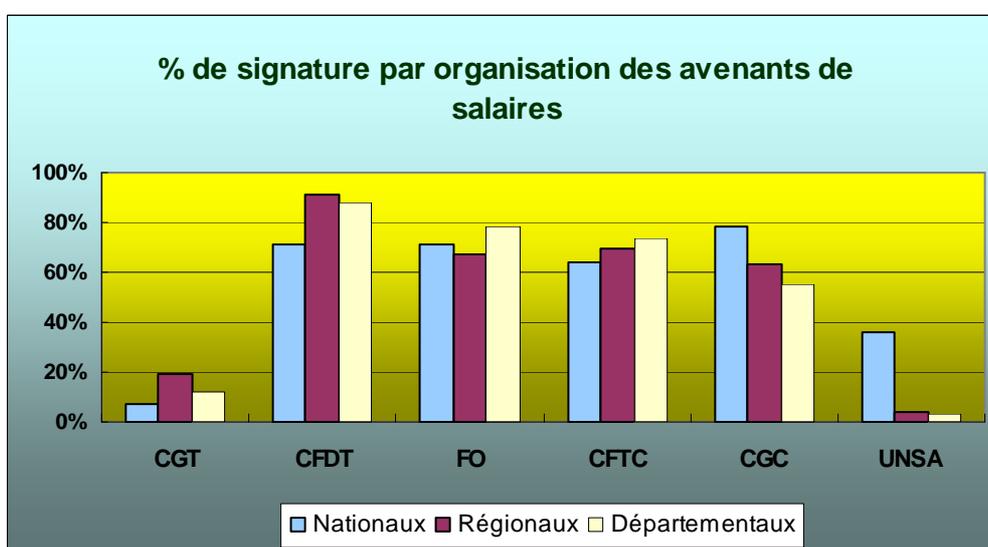
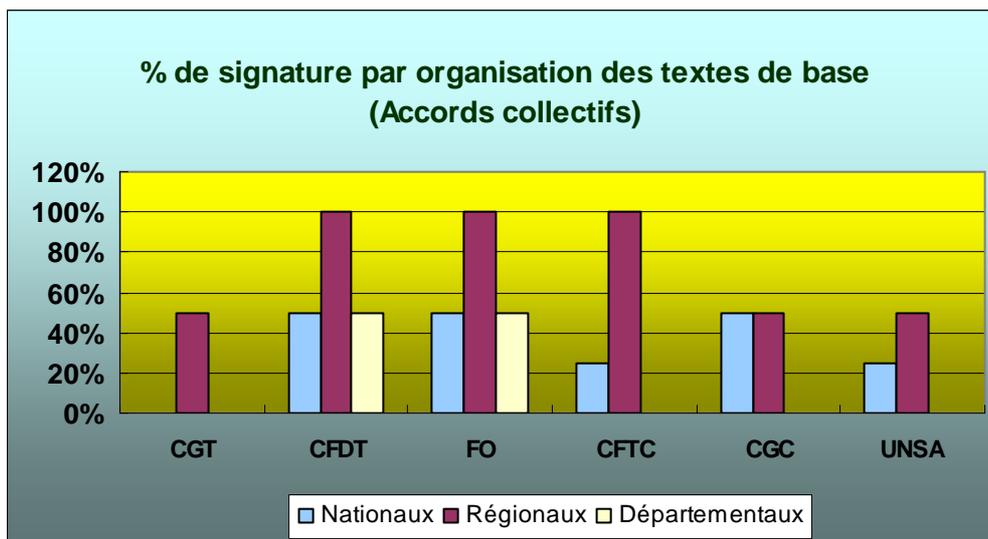
Mêmes données en % des textes signés

	Textes nationaux			Textes régionaux			Textes départ ^{aux}			P/organisation
	TdB ⁽¹⁾	Sal. ⁽¹⁾	PN ⁽¹⁾	TdB ⁽¹⁾	Sal. ⁽¹⁾	PN ⁽¹⁾	TdB ⁽¹⁾	Sal. ⁽¹⁾	PN ⁽¹⁾	Total
CGT	–	7%	47%	50%	20%	47%	–	12%	65%	27%
CFDT	50%	71%	79%	100%	91%	89%	50%	88%	94%	88%
FO	50%	71%	84%	100%	67%	92%	50%	78%	92%	80%
CFTC	25%	64%	68%	100%	70%	74%	–	73%	69%	70%
CGC	50%	79%	68%	50%	63%	89%	–	55%	58%	62%
UNSA	25%	36%	26%	50%	4%	16%	–	3%	6%	9%

⁽¹⁾ TdB = Texte de base (CCT ou accord) ; Sal. = Salaires (avenants portant uniquement sur les salaires) ; PN = Procédure normale (avenants intervenant dans tous les domaines sauf les salaires)

Les données des deux tableaux précédents sont représentées visuellement dans les trois graphiques qui suivent, par type de texte (en % uniquement). Le premier, qui concerne la signature des textes de base, a une faible signification, compte tenu du petit nombre de textes recensés (8 en tout). Il n'est publié que pour assurer la continuité des informations fournies par le bilan de la négociation dans le long terme.

Le bilan annuel de la négociation collective n'ayant pas vocation à donner une grille de lecture des comportements syndicaux, ces données sont livrées sans autre commentaire à la réflexion du lecteur.



IV.2. Une comparaison sur 10 ans.

Dans le tableau ci-dessous figurent, pour les dix dernières années, les taux de signature (en pourcentage) de chacune des cinq organisations syndicales de salariés représentatives au niveau

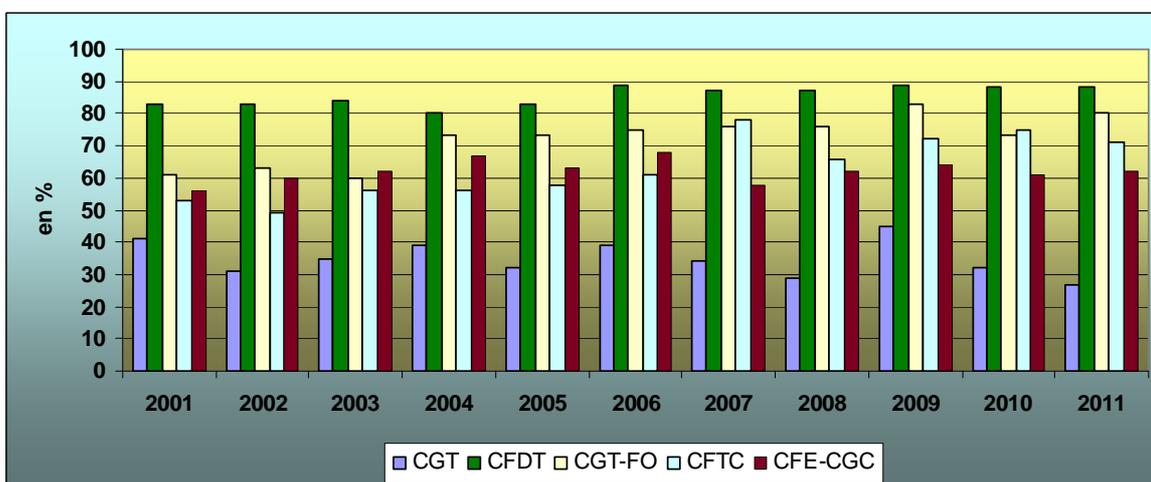
national interprofessionnel. Ce tableau montre, sur la période, une certaine stabilité de l'engagement syndical dans la conclusion d'accords, même si les évolutions pour certaines fédérations peuvent être importantes.

Globalement, et rapportés à la période des dernières années marquées par une forte adhésion syndicale et une stabilité des pratiques syndicales en matière de signature, les chiffres de 2009 montraient une adhésion plus importante aux textes négociés, notamment de la part de la CGT (mais toutes les organisations avaient signé, en proportion, plus de textes que la plupart des années précédentes). L'importance des thèmes des garanties collectives en matière de santé (prévoyance et assurance complémentaire santé) et de leur caractère à la fois novateur et protecteur pour les salariés de la production agricole expliquait cette adhésion particulière des organisations syndicales de salariés.

Le retour aux thèmes habituels de la négociation, notamment les salaires, a pour conséquence logique un retour aux pratiques syndicales d'adhésion observées par le passé, exception faite de la CFTC ainsi que la CGT-FO dont les taux de signature restent supérieurs à ce qu'ils étaient avant la vague de 2009. Mais ces phénomènes sont difficiles à analyser sur un plan quantitatif et en tirer des conséquences quantitatives en termes de stratégies syndicales serait pour le moins audacieux.

Taux de signature par organisation syndicale de 2001 à 2011 (%)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
CGT	41	31	35	39	32	39	34	29	45	32	27
CFDT	83	83	84	80	83	89	87	87	89	88	88
CGT-FO	61	63	60	73	73	75	76	76	83	73	80
CFTC	53	49	56	56	58	61	78	66	72	75	71
CFE-CGC	56	60	62	67	63	68	58	62	64	61	62

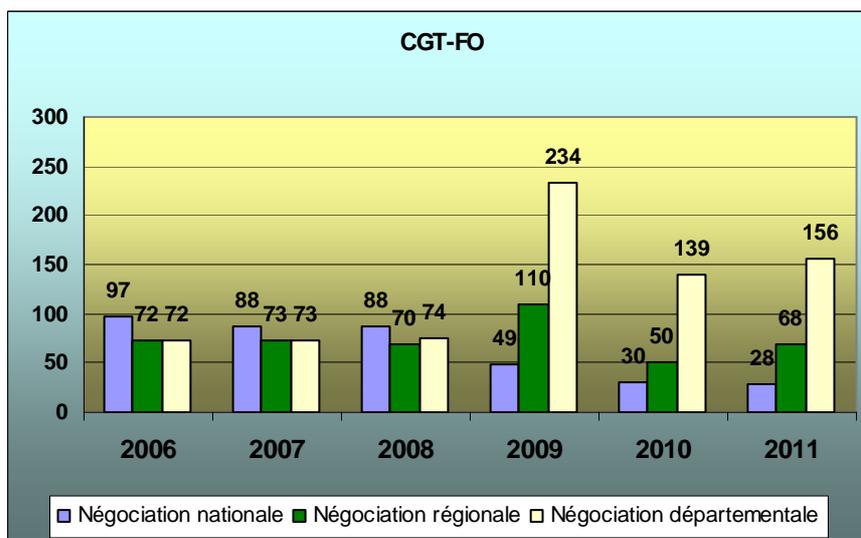
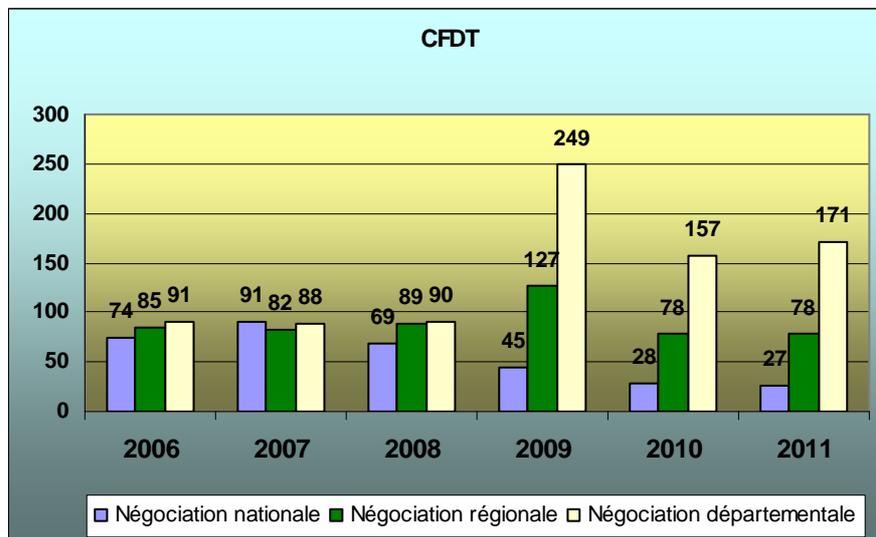
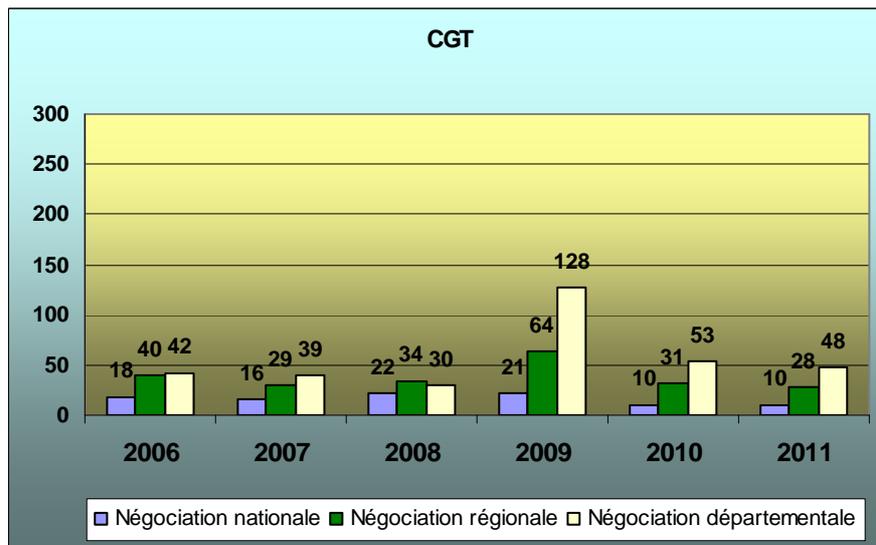


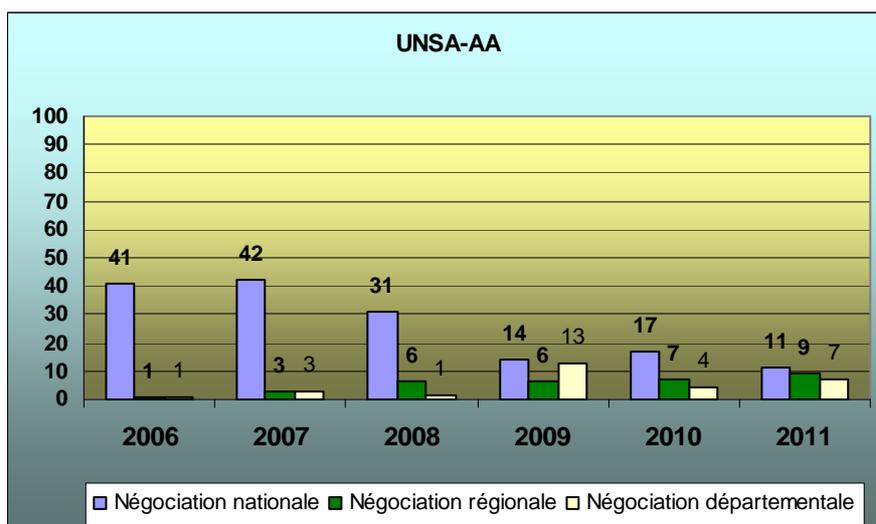
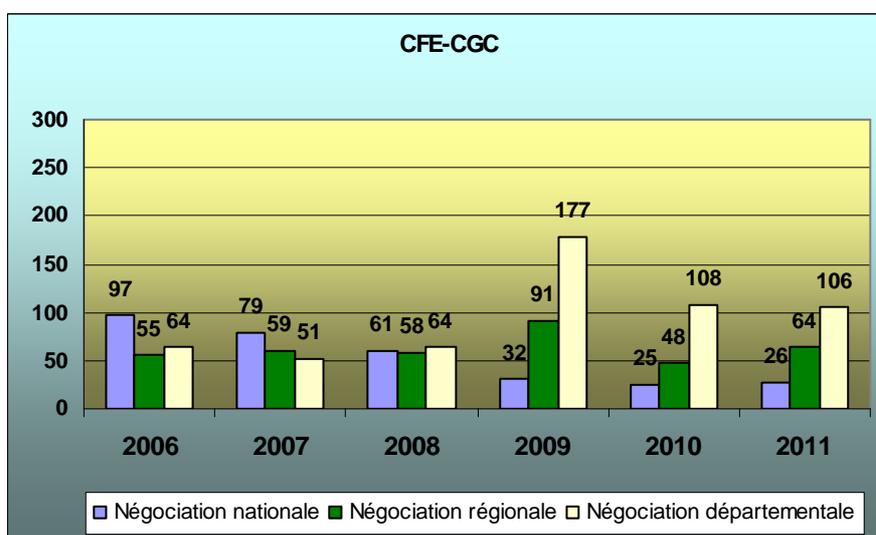
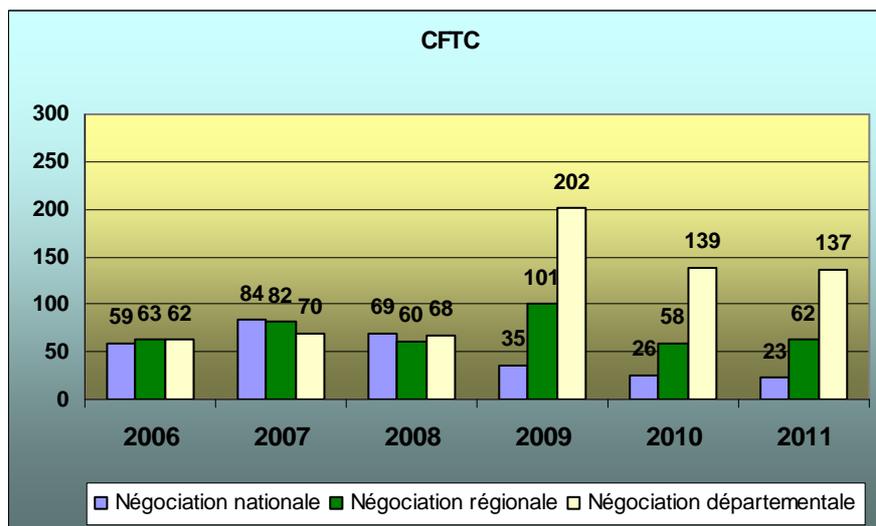
Une approche plus monographique de la pratique syndicale en matière de signature est proposée ci-après.

Les graphiques suivants retracent, par organisation syndicale, l'évolution de cette pratique pour les six dernières années en fonction des trois niveaux de négociation (national, régional et départemental).

La prudence dans la lecture de ces tableaux est, comme déjà indiqué, de rigueur, ce bilan n'ayant aucune vocation à porter des jugements de valeur.

**Nombre de signatures par organisation syndicale de salariés
et selon les niveaux de négociation**





Il est précisé que seule la volonté de rendre suffisamment lisible le graphique relatif à l'UNSA-AA a justifié que l'échelle de présentation des données (axe des ordonnées) soit différente de celle retenue pour les autres graphiques.

V. L'ACTIVITÉ DE LA SOUS-COMMISSION DE LA CNNC.

La sous-commission des conventions et accords s'est réunie dans sa formation agricole 4 fois en 2011 (contre 5 réunions habituellement, mais en 2011, la séance de décembre a dû être reportée en janvier, ce qui a pour conséquence, en termes de bilan d'activité, de minorer les chiffres qui suivent) pour examiner les demandes d'extension et d'élargissement.

La sous-commission a par ailleurs été consultée 9 fois (comme en 2009 et 2010) dans le cadre de la procédure accélérée pour ce qui concerne les avenants de salaires.

Au total, 330 demandes d'extension ou d'élargissement (contre 480 en 2010, année exceptionnelle en raison du déport d'une année sur l'autre des accords de prévoyance conclus fin 2009), 412 en 2009, 356 en 2008, 363 en 2007, 324 en 2006, 376 en 2005 et 345 en 2004) ont été examinées au cours de l'année 2011 soit :

- 114 textes examinés en réunion dans le cadre de la procédure dite « normale », ce qui représente 7 textes de base (accords ou conventions) et 107 avenants, dont 5 seulement soumis à la procédure d'élargissement ; parmi les textes examinés, 3 textes de base et 22 avenants dataient de 2010 ;
- 216 avenants de salaires nationaux, régionaux et départementaux, dont 31 conclus en 2009 (187 avenants de salaire examinés en 2010, 183 en 2009, 199 en 2006, 215 en 2005 et 209 en 2004), soumis à la procédure d'examen dite « accélérée ».

Les avenants salariaux examinés dans le cadre de la procédure accélérée représentent 65 % de l'ensemble des textes soumis à la sous-commission (contre 39 % seulement en 2010 et 44 % en 2009, mais 63 % en 2008, ainsi qu'en 2007, 61 % en 2006, 64 % en 2005, 62 % en 2004).

Après une diminution importante pendant deux années, le nombre des textes examinés dans le cadre de la procédure dite accélérée a retrouvé son niveau habituel, ce que semble confirmer les premiers chiffres de 2012.

La sous-commission a donné un avis favorable à l'élargissement de 5 avenants à conventions élargies, ce qui confirme la quasi-désuétude de cette procédure, maintenue pour un nombre de situations marginal.

Il se confirme avec le temps que la procédure de double opposition (ou plus), juridiquement toujours en place, est moins utilisée (pas du tout en 2010 et 2011), l'évolution de la doctrine de la sous-commission conduisant celle-ci vers la pratique plus consensuelle du renvoi à la négociation.

C'est le cas lorsqu'une exclusion remettrait en cause l'équilibre général d'un accord ou lorsqu'un accord est incomplet (accord de prévoyance ne déterminant pas le financement de toutes les prestations, par exemple). C'est également le cas lorsque le nombre d'observations, notamment lorsqu'il s'agit d'un nouveau texte (nouvelle convention ou nouvel accord) est suffisamment élevé pour que l'extension rende le texte en résultant peu lisible : dans ce cas, une renégociation sur la base des observations formulées permet, dans un second temps, une extension et une application des dispositions conventionnelles exemptes d'ambiguïté. C'est le cas enfin (rencontré à plusieurs reprises ces dernières années) où un champ d'application professionnel trop peu précis ne permettrait pas aux intéressés d'apprécier s'ils sont ou non concernés par le texte.

Quelques exemples de ces techniques utilisées par la sous-commission sont décrits en annexe.

Il faut souligner à nouveau la qualité des débats, tant sur un plan pragmatique que juridique, au sein de la sous-commission des conventions et accords dans sa formation agricole. Cette qualité lui permet d'approfondir chaque année la doctrine sur laquelle elle fonde ses avis, suggestions et observations.

VI. L'ACTIVITÉ DE L'ADMINISTRATION

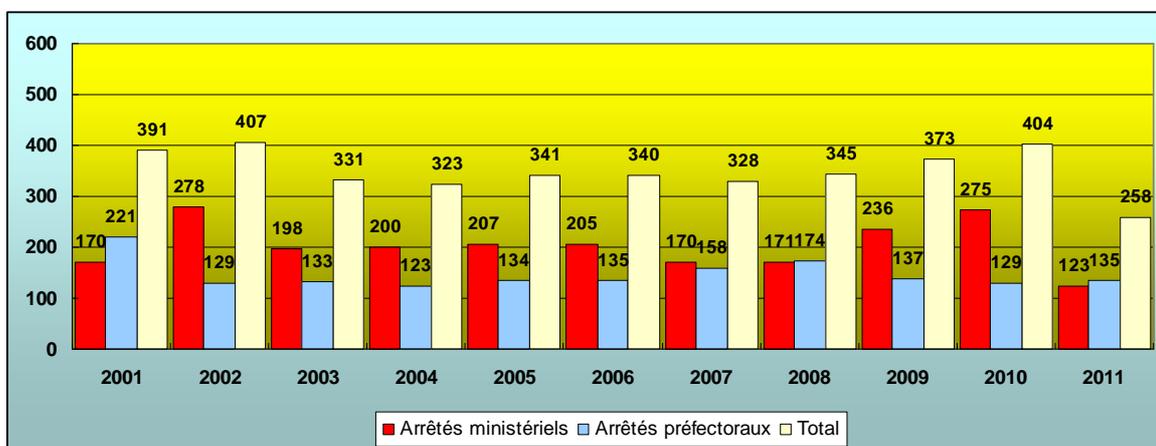
En termes qualitatifs, l'activité de l'administration donne lieu à des développements en annexe.

En termes de volume d'activité, le nombre des arrêtés d'extension pris par l'administration, qui avait connu une croissance exceptionnelle en 2009 et surtout 2010, est en 2011 en nette diminution soit :

- 123 arrêtés ministériels portant extension des avenants examinés en sous-commission et des avenants de salaires nationaux ou régionaux ;
- 135 arrêtés préfectoraux portant extension d'avenants de salaires.

Évolution du nombre des arrêtés d'extension (2000-2010)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Arrêtés ministériels	170	278	198	200	207	205	170	171	236	275	123
Arrêtés préfectoraux	221	129	133	123	134	135	158	174	137	129	135
Total	391	407	331	323	341	340	328	345	373	404	258



Ce phénomène est, pour partie, une sorte de compensation à la croissance observée précédemment, le nombre de textes conventionnels enregistré en 2010 (298, toutes catégories confondues) étant en nette diminution par rapport aux années précédentes (354 en 2008 et 472 en 2009). Or, l'effet déport d'une année sur l'autre en matière d'extension est bien connu : en raison de délais incompressibles de procédure, les premiers mois d'une année donnée sont consacrés au traitement des textes reçus au cours des derniers mois de l'année précédente. Toutefois, il a été constaté à cette occasion que des efforts supplémentaires pouvaient être consentis en termes d'organisation, de façon à optimiser la mise en œuvre d'un ensemble complexe de procédures interdépendantes qui risquent, dans des circonstances défavorables, de se contrarier mutuellement.

A ce sujet, un certain nombre de tableaux de bord ont été mis en place, dont le bilan 2012 pourrait se faire écho.

ANNEXE 1 : CONTRIBUTIONS DES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DE SALARIÉS.

Cette année, il a été demandé aux représentants des organisations syndicales siégeant en sous-commission des conventions et accords de contribuer au bilan de la négociation collective.

En effet, les débats au sein de la sous-commission confirment, année après année, non seulement l'engagement de toutes les organisations membres, qu'elles représentent les employeurs ou les salariés, mais également la volonté et la capacité de tous de s'élever au-dessus des intérêts représentés pour incarner l'intérêt général. Il était dès lors intéressant de susciter, pour les organisations qui le souhaitaient, une expression extérieure à l'administration et autonome par rapport à celle-ci, représentative des différentes sensibilités composant la sous-commission et en traduisant la richesse et la diversité.

Les contributions ci-après ont été élaborées sans autre contrainte que formelle : deux pages maximum par texte, dans un souci d'harmonisation avec le format général de ce bilan.

Bien entendu, les contributions ici publiées engagent les organisations signataires, leur sensibilité ayant été scrupuleusement respectée.



CONTRIBUTION DE LA FNSEA

La FNSEA est très attachée au dialogue social. C'est le pilier indispensable de la politique de l'emploi agricole parce qu'il permet de mettre en place des dispositions pragmatiques et innovatrices répondant aux attentes des employeurs et des salariés. Chaque accord a un thème et un objectif et l'ensemble des accords conclus forment un tout cohérent et complémentaire. Tout comme chaque niveau de négociation a son importance. Selon les accords, le niveau national donne une impulsion, un cadre ou constitue un socle identique dont vont bénéficier tous les salariés et entreprises agricoles, le niveau local, proche du terrain, adapte, complète ou met en place ses propres dispositions pour prendre en compte certaines particularités liées à son bassin d'emplois agricoles.

C'est ainsi qu'en 2011, un sujet comme le compte épargne temps a fait l'objet d'un accord national afin de donner à chaque entreprise pour ses salariés agricoles des outils dans la gestion du temps de travail et des emplois. De même la révision de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 par la conclusion de l'avenant n°45 le 29 novembre 2011, a ouvert à chaque salarié cadre une protection sociale complémentaire complète et opérationnelle.

Parallèlement en 2011, 150 accords ou conventions collectives départementaux ou régionaux ont fait l'objet de négociation et pour la quasi-totalité ont abouti à la signature d'avenants. Les principaux sujets ont été des adaptations de l'accord national de méthode sur la classification des emplois de techniciens, agents de maîtrise et cadres, des évolutions des régimes de protection sociale complémentaire locaux pour les salariés non cadres ou encore des révisions des dispositions des conventions collectives.

Une autre preuve de la vivacité de la négociation est l'activité de l'association dédiée au financement de la négociation collective : l'AFNCA. Créée en 1992, son bien fondé ne se dément pas. Grâce à cette instance, la négociation a pu s'appuyer sur un dispositif lui assurant des participations régulières de représentants syndicaux, dont un plus de la moitié en activité.

Cela permet de donner une image précise de la négociation collective en agriculture chaque année.

Les chiffres ci-dessous témoignent de la faculté des organisations professionnelles et syndicales de salariés à, en tant que de besoin, mobiliser leur réseau comme, par exemple, l'année 2009, avec la mise en place de dispositifs de protection sociale complémentaires.

	2004*	2005*	2006*	2007	2008	2009	2010
Nombre de réunions	275	292	302	321	373	592	367
Nombre de représentants salariés :	1.370	1.455	1.445	1.487	1.699	2.694	1.624
CFDT	419	442	437	435	515	830	468
benef	184	168	221	212	246	402	221
CGT	351	366	380	409	423	635	382
benef 70		benef 91	benef	benef	benef	benef	benef
			143	172	152	184	128
FO	191	230	250	254	306	489	274
benef 38		benef 36	benef 78	benef 79	benef 99	benef	benef 81
						112	
CGC	238	227	203	175	229	332	208
benef 61		benef 54	benef 88	benef 75	benef 87	benef	benef 88
						146	
CFTC	171	190	175	214	226	408	292
benef 37		benef 31	benef 37	benef 55	benef 55	benef	benef 94
						117	
Nombre de représentants employeurs :	1.128	1.251	1.224	1.347	1.871	2.215	1.267
FNSEA	880	96	967	938	1.088	1742	980
FNEDT	116	157	143	155	612	266	135
FNCUMA	97	86	65	91	106	185	90
UNEP	27	40	47	155	64	20	18
FNSPFS	8	2	2	8	1	2	5
FNB	/	/	/	/	/	/	39
Montant des indemnisations (€)	152.358	161.666	163.907	200.786	215.273	332.865	194.294

- * les négociations nationales n'étaient pas prises en compte comme les négociations locales.
- Benef : salariés en activité dans le champ de la négociation

Cette vision du dialogue social repose sur une idée forte : le vivre d'une manière active et agir en permanence pour qu'il demeure constructif.

C'est pourquoi, la FNSEA est très vigilante à la mise en place des nouvelles modalités de détermination de la représentativité. Pour maintenir le dialogue social en agriculture tel qu'il a toujours existé aussi bien en qualité qu'en quantité, il est important que les acteurs soient stables. Pour cela, elle attend que l'agriculture soit reconnue branche commune et pour que le niveau de détermination de représentativité des organisations syndicales de salariés pour la négociation agricole soit le niveau national. Ce n'est qu'à ces conditions que le dialogue social agricole pourra poursuivre sa voie.

Par ailleurs, les organisations professionnelles et syndicales de salariés agricoles ont souhaité en 2011 réfléchir sur les conséquences de la mise en œuvre des nouvelles modalités de détermination de la représentativité des organisations syndicales de salariés notamment quant à la gestion des organismes et les instances paritaires.

Ils ont également ouvert de nouveaux sujets de négociation comme les comités paritaires d'activités sociales et culturelles et ont conclu la révision de l'accord sur la formation professionnelle et l'accord constitutif du FAFSEA.



CONTRIBUTION DE LA FNAF - CGT

AU PLAN NATIONAL

EN AGRICULTURE

L'année 2011 a été marquée par trois négociations majeures, dont deux ont abouti et une est encore en négociation en 2012.

A/ LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

B/ LA REPRÉSENTATIVITÉ EN AGRICULTURE

C/ LES COMITÉS D'ACTION SOCIALE ET CULTURELLE (CASC)

A/ LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Il est nécessaire de rappeler que, sur ce sujet, la négociation s'est engagée en grande partie sous la contrainte législative, tant sur le niveau de collecte des OPCA que sur les dispositifs de formation professionnelle.

Les négociations se sont engagées, d'un côté dans l'Agriculture, de l'autre, dans la Coopération, les Industries Agroalimentaires et l'Artisanat Alimentaire.

Notre Fédération, dans ces négociations, a exprimé son approbation pour la constitution d'un seul OPCA avec le rapprochement du FAFSEA, de l'AGEFORIA, de l'OPCA 2 et de l'OPCAD. Cette proposition a permis que la presque totalité des Branches composant l'OPCAD, à l'exception de la Boucherie, rejoignent l'OPCALIM, mais elle n'a pu aboutir globalement car elle a rencontré une opposition forte de la part des instances dirigeantes de Coop de France qui s'est éloignée de sa famille professionnelle, l'agriculture et des autres syndicats. Nous restons attentifs aux évolutions dans le domaine de la Formation Professionnelle. Dans l'agriculture proprement dite, le FAFSEA n'étant pas concerné par le risque de perte d'agrément, compte tenu de son seuil de collecte, la négociation s'est engagée avec pour objectif : avoir un texte conforme à la Législation tout en maintenant des dispositifs de formation professionnelle adaptés au mieux aux réalités du salariat agricole.

L'avenant n° 23 du 23 novembre 2011 répondant en partie à ces objectifs et du fait de l'ensemble des éléments contenus dans cet accord, notre Fédération est signataire de ce texte, nous restons très attentifs à l'avenir des OPCA professionnels de nos secteurs.

B/ LA REPRÉSENTATIVITÉ EN AGRICULTURE

L'absence d'Elections Professionnelles, pour la majorité des salariés de l'Agriculture, le nombre élevé de Conventions Collectives Agricoles rendaient sans approche spécifique, l'application de la Loi de 2008 sur la représentativité des organisations syndicales difficile d'application.

Notre Fédération a milité pour que, compte tenu de l'existence d'échéances électorales nationales (*les élections Chambres d'Agricultures*), celles-ci soient prises en référence pour la pesée de la représentativité en Agriculture, et qu'elles permettent que l'ensemble des salariés puissent s'exprimer.

L'accord national du 25 janvier 2011 permet une pesée de représentativité au plan national, tout en préservant les réalités des conventions collectives locales, celles-ci devenant des accords partiels de Branche. Nous revendiquons avec insistance pour que tous les salariés immigrés soient inscrits sur les listes électorales concernées.

C/ LES COMITÉS D'ACTION SOCIALE ET CULTURELLE (CASC)

La Loi d'Orientation Agricole promulguée le 9 juillet 1999 prévoyait, au plan départemental, la constitution des CASC.

Des négociations se sont engagées en 2001 et 2002, en vue de leur constitution, négociations qui ont échoué du fait de la position fermée de nombre d'organisations employeurs et de certains syndicats opposés à une gestion nationale de ces dispositions légales.

Depuis, notre Fédération, à maintes reprises, a sollicité la FNSEA pour la réouverture de négociations permettant d'aboutir sur ce sujet. Les négociations se poursuivent, à ce jour.

DANS LA COOPÉRATION

D'un point de vue général, un seul accord a eu un impact réel pour les salariés de ces professions ; c'est l'accord constitutif de l'OPCALIM, créant un OPCA regroupant l'ensemble des Branches de la Coopération, des Industries Alimentaires, de l'Artisanat Alimentaire. Notre Fédération, malgré sa position sur un OPCA unique, a signé cet accord permettant ainsi que l'ensemble de ces Branches soient intégrées dans un OPCA Professionnel. Notre objectif syndical reste le rapprochement des OPCA fonctionnant dans nos branches professionnelles.

Si la constitution d'OPCALIM est réalisée, son fonctionnement reste difficile compte tenu des positions divergentes des Branches qui le composent.

Le reste des négociations, dans la Coopération, sont cantonnées soit à la négociation de textes visant à répondre aux obligations légales sans véritables avancées (*égalité hommes/femmes, pénibilité, etc...*), soit à la révision de Conventions Collectives Nationales (CCN) sans véritables avancées.

Notre Fédération fait des propositions qui s'appuient sur la demande des travailleurs, la position fermée du patronat de la Coopération, l'accompagnement d'autres syndicats dans cette stratégie patronale ne permettent pas que les négociations soient à la hauteur des enjeux et des attentes des salariés.

LA NÉGOCIATION AU PLAN LOCAL EN AGRICULTURE

En 2011, fortement cantonnées sur la négociation salariale, ces négociations reflètent la volonté du patronat agricole de limiter les salaires autour du SMIC.

En effet, les négociations salariales, dans les départements, se situent globalement autour de la moyenne suivante :

- **1^{er} Niveau - 1^{er} Echelon** ⇒ SMIC et jusqu'au milieu de la grille de classification
- **Niveau II - Echelon 2** ⇒ quelques centimes d'écart

Ce sont près de 80 % des salariés qui sont rémunérés au SMIC ou très proche : cela est inacceptable dans une profession où compétences, disponibilités sont sans cesse exigées de la part du patronat !

Notre Fédération revendique des grilles de salaire avec le premier coefficient à 1 850 € bruts et un écart hiérarchique de un à quatre jusqu'au coefficient 600.

Le contenu de nos revendications et les réalités des négociations se traduisent par un très faible taux de signatures de nos Représentants dans les Commissions Mixtes. A titre indicatif, nous sommes signataires d'environ 30 % des textes alors que la CFDT en signe près de 90 %.

L'ACTIVITÉ DE L'ADMINISTRATION

LA SOUS-COMMISSION AGRICOLE

Avec la régularité de ses réunions, sa connaissance des professions pour lesquelles elle doit donner un avis sur les accords qui lui sont soumis avec un regard professionnel, la possibilité d'expression de chacune des organisations syndicales et professionnelles, elle a une réelle utilité professionnelle.

Elle permet à la fois des positionnements juridiques et politiques qui sont transmis au Représentant du Ministère concerné sans que, par ailleurs, ceux-ci soient forcément prises en compte.

LA NÉGOCIATION DÉCENTRALISÉE

Depuis le regroupement des services de l'Inspection du Travail dans les DIRECCTE, suite à la Réforme Générale des Politiques Publiques (RGPP), la modification même du rôle fondamental de l'Inspection du Travail, nous assistons à un recul majeur de l'implication de l'Administration dans les négociations locales.

Les remarques, revendications que nous avons émises au moment de la fusion des services dans les DIRECCTE se confirment :

Aggravations des conditions de travail des fonctionnaires et agents concernés,

- Affaiblissement des services rendus.
- dessaisissement progressif au Ministère de l'Agriculture des négociations collectives.

Devant ce constat, notre Fédération demande une véritable concertation des organisations professionnelles et syndicales, avec les Ministères concernés pour parvenir à réinstaurer des services de l'Inspection du Travail nationaux et locaux ayant les moyens matériels et humains qui permettent d'assurer et de faire respecter la législation du travail.

Montreuil, le 03 mai 2012



CONTRIBUTION DE LA FGTA-FORCE OUVRIÈRE

L'année 2011 a été une nouvelle fois marquée par la tenue de nombreuses négociations qui ont abouti à la signature d'accords dans les différentes branches de l'agriculture.

FO A POUR OBJECTIF DE NÉGOCIER ET CONTRACTER LE PLUS POSSIBLE D'ACCORDS.

En 2011 la FGTA-FO a signé 252 accords soit 80% des textes signés. Nous contribuons, partout où cela est possible, à l'organisation de négociations dans l'objectif d'aboutir quand cela est possible à des accords qui font progresser les droits et salaires des salariés.

PRIORITE AUX SALAIRES :

Force ouvrière a été présente dans la grande majorité des négociations avec la forte motivation de faire aboutir des accords de salaires garantissant au minimum le pouvoir d'achat de tous les salariés concernés. Avec aussi, la volonté de négocier des grilles de salaires qui ouvrent les écarts hiérarchiques qui ont été fortement tassés ces dernières années ; notamment dans le bas des grilles où les premiers salaires sont en général que légèrement au dessus du SMIC, n'ouvrant pas ainsi, une véritable revalorisation des qualifications.

LES NÉGOCIATIONS DANS LA PRODUCTION AGRICOLE

212 conventions départementales ou régionales couvrent l'ensemble des salariés de la production agricole (salariés des exploitations agricoles, des établissements horticoles, pépinières, des CUMA –entreprises de travaux agricoles, exploitations forestières, viticoles....).

Après un pic de 569 réunions de négociations en 2009, dû à la mise en place des accords de prévoyance et complémentaire santé, en 2010, 330 réunions de négociations se sont déroulées ce qui a mobilisé 1180 négociateurs salariés. 162 accords de salaires ont été conclus, les autres négociations ont porté surtout sur la révision des classifications.

Ces chiffres démontrent l'intensité du dialogue social dans la production agricole.

Ces négociations territoriales se déroulent au plus près du terrain, où sont très souvent des salariés agricoles qui peuvent faire valoir leurs revendications directement auprès de leurs employeurs.

Le plus souvent, ces négociations se passent dans un esprit constructif pour avancer le droit social dans les exploitations agricoles. En général les augmentations obtenues permettent de maintenir le pouvoir d'achat, il n'en reste pas moins que le niveau de rémunérations dans ce secteur reste souvent en dessous d'autres secteurs (métallurgie, commerce....) du fait de l'absence d'éléments de salaire complémentaires comme le 13ième mois, la prime d'ancienneté, l'intéressement, etc....

L'accord national du 10 juin 2008 qui a généralisé la mise en place d'une protection sociale complémentaire à tous les salariés de la production agricole permet d'améliorer la protection sociale des salariés de la production agricole.

D'autres accords nationaux tels que :

- L'emploi des seniors dans les entreprises agricoles, en 2008
- Les conditions de travail en agriculture
- L'égalité professionnelle et salariale

- La diversité en agriculture
- Le compte épargne temps,

viennent compléter les textes de la protection sociale dans le secteur de la production agricole.

SECTEUR DE LA COOPÉRATION AGRICOLE

Dans toutes les branches de la coopération un accord de salaire a été signé en 2011. Ils ont permis au minimum de maintenir le pouvoir d'achat des salariés dans ce secteur.

D'AUTRES ACCORDS MAJEURS ONT ÉTÉ CONCLUS :

- Sur L'égalité professionnelle dans la Coopération Agricole ;
- Sur la formation professionnelle dans la Coopération Agricole ;
- La révision de la convention collective des branches des coopératifs agricoles fruits et légumes et de conserveries.

Dans ce secteur il manque cruellement d'accords de branche (sauf pour bétail et viandes et caves coopératives) instaurant une complémentaire santé obligatoire dans toutes les coopératives.

CONTRIBUTION DE LA CFTC

Au niveau national, la négociation collective a été principalement marquée par les obligations légales faisant suite :

- à la réforme de la formation professionnelle (renégociation des accords FPC, rapprochement et réorganisation des OPCA...);
- à la loi sur l'égalité professionnelle : des accords de branches (ou interbranches) ont été négociés au niveau national. Ces accords ont souvent pour seule vocation de couvrir les entreprises du secteur par rapport à leurs obligations légales mais n'apportent rien de plus que la loi ;
- à la loi sur la pénibilité (le plus souvent, la négociation est reportée sur 2012).

Il est à noter que ces négociations obligatoires ont souvent été menées avec la pression des délais et ce, au détriment parfois d'autres négociations déjà en cours.

Toutefois, bien que n'ayant pas toujours abouti à des résultats satisfaisants, ces négociations ont au moins eut le mérite d'ouvrir de nouveaux débats et parfois même amené à mener des études sur des sujets de fond compliqués et souvent négligés.

On peut aussi noter l'apparition de nouveaux sujets liés à l'actualité comme les risques psychosociaux (CCN 5 branches).

Au niveau de la négociation des conventions collectives, l'année 2011 a été marquée par un grand nombre de travaux de mise en conformité des textes (« toilettages »).

Il est aussi à noter des travaux de réorganisation de conventions collectives au niveau local (production agricole de Savoie et Haute-Savoie, Personnel d'encadrement de Rhône-Alpes, régionalisation des conventions en Lorraine...).

Quelques accords relatifs aux classifications des emplois ont aussi été conclus (selon les accords de méthodes de la production agricole).

Concernant la négociation des salaires, malgré la conjoncture pas très favorable à la négociation, la plus part des grilles ont été réévaluées au niveau de la première augmentation du SMIC de janvier : + 1,6 % et parfois même au-delà. En revanche, malgré la forte inflation constatée en cours d'année et avec l'attente d'une nouvelle augmentation mécanique du SMIC annoncée dès le mois de juin mais intervenue qu'en décembre, il n'y a quasiment pas eu de renégociation en cours d'année.

Nous constatons par ailleurs une réticence de plus en plus récurrente à mettre en place des grilles à effet rétroactif, du fait des dates d'extension particulièrement longues (parfois un an après la conclusion de l'accord).

Globalement, le dialogue social reste le plus souvent correct mais quelques tensions apparaissent parfois du fait de la loi de représentativité des organisations syndicales d'une part et d'un contexte économique difficile tant pour les entreprises (crise économique, aléas climatiques, distorsion de concurrence) que pour les salariés (rémunérations faibles, peu de perspectives d'évolution, pouvoir d'achat en baisse constante, ...) d'autre part

CONTRIBUTION DE LA CFE-CGC.



Ministère de l'Agriculture
Mr Michel Valois
Chef de Bureau
SG / SAFSL / SDTPS
78, rue de Varenne
75349 Paris 07 SP

Paris, le 20 avril 2012

Objet : Sous Commission texte de la représentation CFE-CGC AGRO.

Monsieur,

Notre participation à la Sous Commission d'extension est d'une grande importance pour notre Fédération Agroalimentaire CFE-CGC. Elle nous permet en effet d'être informés immédiatement des résultats ou des observations sur les accords qui concernent le monde agricole et de réagir en conséquence.

Depuis de nombreuses années, plusieurs de nos représentants se sont succédés à ce poste et pour la plupart cet investissement a été de l'ordre de la dizaine d'année. Cet aspect n'est pas anecdotique car la stabilité est une des conditions nécessaires au bon suivi de la commission.

Comment peut-on qualifier le fonctionnement de cette Sous Commission ?

Rappelons simplement la division pratique en deux grandes sections qui concernent : les avenants de textes et les avenants de salaires. Plusieurs aspects se présentent à la réflexion.

Comme toutes les institutions, le fonctionnement de la Sous Commission a évolué avec le temps, et nous sommes passés d'un dialogue « dirigé » à un dialogue consensuel.

La modification de la représentation du Ministère avec le départ de Monsieur Guyot a ouvert la porte à une nouvelle représentante et par conséquent à une nouvelle approche dans les analyses.

Il s'y ajoute que la RGPP est passée aussi par là et que les dossiers nécessitent parfois des avis connexes indispensables (DGEFP), or parfois cela engendre un retard dans l'information des partenaires car l'analyse première n'est pas disponible.

Nous avons noté avec satisfaction, pour notre part, que les dossiers nous parviennent désormais une quinzaine de jours avant la réunion. Par rapport aux dix jours antérieurs, cela nous permet d'approfondir l'examen des textes.

Cette évolution et la complexité de certain dossier n'ont fait que confirmer l'orientation que nous avons prise dans leur étude : avoir une vision juridique concomitante à celle de négociateurs.

Le travail de cette Sous Commission doit aussi être mis en valeur. Plusieurs points sont à présentés :

- Il y règne en effet une convivialité qu'il faut souligner.
- Une ponctualité des représentants qui permet un travail efficace.
- Des débats ouverts à partir de positions parfois tranchées qui permettent la libre expression de chaque représentant et aboutissent à un dialogue consensuel.
- Pour finir, il faut y ajouter la volonté de rendre des décisions qui soient explicatives en cas d'ajournement des textes et accords.

ANNEXE 2 : DES ÉLÉMENTS DE DOCTRINE PARTAGÉS.

Dans le cadre du bilan de la négociation collective, il est intéressant, après avoir parcouru les contributions des partenaires sociaux, de développer les points sur lesquels ont porté les discussions des membres de la sous-commission de la CNNC. Celles-ci reflètent leurs préoccupations, leurs impératifs et les débats marquant parfois des divergences avec le positionnement de l'administration. Ces échanges s'établissent dans un climat convivial et sont de notre point de vue, aussi constructifs qu'agréables.

Les débats au sein de la formation agricole de la sous-commission ont produit avec le temps des éléments de doctrine exposés ci-après. Ils permettront au lecteur de comprendre ce qui dans un accord, entraînera irrémédiablement un renvoi à la négociation, une exclusion ou une simple réserve.

LES RENVOIS À LA NÉGOCIATION

Les champs d'application

Les difficultés rencontrées à propos de la définition des champs d'application entraînent invariablement un renvoi à la négociation.

Le champ d'application doit être défini sur le plan géographique mais aussi en termes économiques. Par ailleurs, il doit être exhaustif et par conséquent ne pas comprendre de « notamment » propres à soulever des interrogations quant à l'application du texte conventionnel en cause.

Enfin, les organisations signataires d'un accord doivent effectivement représenter l'intégralité du champ d'application déterminé. Un accord fixant les salaires dans les CUMA doit être signé par une organisation patronale représentative de ce secteur.

L'économie générale de l'accord

Des renvois à la négociation sont également proposés dès lors qu'une exclusion justifiée par la non-conformité d'une disposition aux lois ou aux règlements serait de nature à bouleverser l'équilibre du texte concerné.

Il en a été ainsi pour deux accords ayant spécifiquement trait aux périodes d'essai, à la détermination du délai-congé et de l'indemnité de licenciement. L'exclusion d'une clause fixant une période d'essai supérieure à celles qui sont fixées par l'article L. 1221-19 du code du travail bouleversant l'économie générale de l'accord, les partenaires sociaux se sont prononcés pour un renvoi à la négociation et non pour une simple exclusion des alinéas en cause. Dans d'autres cas, des dispositions contradictoires ont compromis la lisibilité d'un accord ainsi que son économie globale. Dès lors, un renvoi à la négociation a été privilégié.

En matière de prévoyance, les cotisations ou les prestations non déterminables

Le niveau des prestations doit être déterminable. Par exemple, dans une garantie décès, la valeur du point servant à fixer le montant de la rente éducation, la mention de cette valeur au moment de la conclusion de l'accord permet de rendre compte du niveau de la prestation. L'absence de cette indication justifie toujours un renvoi à la négociation, un accord comportant des prestations non déterminables ne pouvant manifestement être rendu obligatoire. C'est là une doctrine pérenne et immuable de la formation agricole de la sous-commission.

LES EXCLUSIONS

Les dispositions contraires aux lois et aux règlements en vigueur sans que leur exclusion bouleverse l'économie de l'accord

Un avenant de révision comportait une clause contraire à l'article L. 3122-33 du code du travail au sens où ce texte ne comportait pas de justification du travail de nuit. A l'évidence, l'ensemble de la convention collective étant révisé, l'exclusion de cette seule disposition n'empêchait pas un bouleversement de l'économie de l'accord. Dans le même sens, les dispositions d'avenants prévoyant des primes librement débattues ou encore des dispositions instaurant des limites d'âge pour le départ en retraite, ont fait l'objet d'une exclusion.

Les accords de prévoyance comportant des garanties équivalentes

Un accord instaurant une assurance complémentaire « frais de santé » ou un régime de prévoyance et comportant une clause prévoyant la possibilité de ne pas remettre en cause un régime antérieur offrant des garanties « *d'un niveau équivalent ou supérieur* » pose problème.

En effet, il ne peut être dérogé à un accord de prévoyance que par un autre accord souscrit antérieurement et octroyant une couverture *d'un niveau strictement supérieur*. Les mots « équivalent ou » sont par conséquent systématiquement exclus du champ de l'extension.

Signature par un syndicat catégoriel d'un avenant concernant les cadres et les non cadres.

Il s'agissait en l'occurrence de l'un des rares avenants de salaire dont l'examen avait été demandé au sein de la CNNC. Seule la CGC avait signé cet avenant de salaire pour les cadres et aussi pour les non cadres. En l'occurrence, la signature de la seule CGC ne pouvait concerner les personnels non-cadres. Dans ce cas précis, les grilles de salaire non-cadres n'ont pas été étendues.

LES RÉSERVES

La durée du travail : les forfaits en jours

A plusieurs reprises, les conventions de forfait ont fait l'objet de débats en CNNC. La détermination de la rémunération forfaitaire contraire aux règles posées ainsi que l'absence de certaines clauses obligatoires ont appelé des réserves soit sur la base des dispositions correspondantes de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié relatif à la durée du travail dans la production agricole soit dans le deuxième cas, à celle de l'article L. 3121-38 du code du travail

La rupture du contrat de travail

Les dispositions susceptibles d'être moins favorables

L'article L. 1234-1 2° et 3° du code du travail fixe, en matière de rupture unilatérale du contrat de travail, une durée de préavis à laquelle les conventions et accords collectifs ne peuvent déroger que dans un sens plus favorable aux salariés. Il n'est parfois pas aisé de réaliser cette comparaison, surtout lorsque le préavis est déterminé non en fonction de l'ancienneté, mais en raison du type d'emploi (ouvriers, employés, TAM et cadres par exemple). Lorsque les dispositions conventionnelles régissant cette matière sont, de ce fait, susceptibles d'être moins favorables que celles du code du travail, il a été convenu d'assortir l'extension de ce texte d'une réserve des dispositions législatives.

Les réserves émises à des fins pédagogiques

Certains accords n'ont régi qu'une seule disposition encadrant la rupture du contrat de travail. Dans un souci de clarté et de lisibilité, les partenaires sociaux ont souhaité rappeler l'ensemble des prescriptions du code du travail y afférent.

Sur la formation professionnelle

Les dispositions conventionnelles sont soumises à l'examen de la DGEFP dont les observations sont systématiquement reprises. Rappelons quelques-unes des difficultés soulevées dans ce domaine.

L'énumération exhaustive des formations accessibles dans le cadre d'un contrat de professionnalisation

Aux termes des articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail, les qualifications accessibles dans le cadre du contrat de professionnalisation sont limitativement énumérées (enregistrées dans le Répertoire national des certifications professionnelles, RNCP, reconnues dans les classifications et les certificats de qualification professionnelle ou CQP).

Ainsi, l'extension d'un accord prévoyant que la formation suivie dans ce cadre doit permettre au salarié d'acquérir une qualification diplômante recherchée par l'entreprise, reconnue dans les classifications de la branche ou répertoriée par la CPNE compétente, a été assortie d'une réserve de l'application des dispositions des articles cités du code du travail .

Le financement de la formation professionnelle

Concernant la gestion des fonds mutualisés de la branche, un avenant prévoyait la mutualisation par l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) des fonds de la formation professionnelle dans le cadre d'une section professionnelle conseil élevage.

La DGEFP a proposé une réserve considérant qu'en application des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail, il ne pouvait être envisagé de sections professionnelles pour les contributions des employeurs de moins de 10 salariés et de 10 à moins de 50 salariés au titre du plan de formation.

Sur la prévoyance et les garanties « frais de santé »

La doctrine de la CNNC dans sa formation agricole est bien établie maintenant, après l'examen de nombreux accords en 2009 et 2010 instaurant un régime de prévoyance ou une complémentaire santé. Celles-ci ont déjà fait l'objet d'un développement dans les précédents bilans de la négociation collective agricole. Globalement, cette année les accords instaurant un régime de prévoyance ou une complémentaire santé ont une rédaction conforme à cette doctrine désormais connue. Les problèmes principaux qui demeurent ont déjà été évoqués plus haut. Cette harmonisation à laquelle les partenaires sociaux ont abouti est à mettre au crédit des membres de la CNNC.